



تتشرف كلية الدراسات العليا وكلية الإدارة والاقتصاد بدعوتكم لحضور

### مناقشة أطروحة الدكتوراه

#### العنوان

أثر العدالة التنظيمية المتصورة (OJ) على سلوك الانتماء المؤسسي (OCB) في فترة ما بعد الاندماج.

#### للطالب

فاطمة احمد عبدالله النبهاني

#### المشرف

د. عبدالكريم خان، قسم إدارة الأعمال  
كلية الإدارة والاقتصاد

#### المكان والزمان

09:00 صباحاً

الخميس ، 28 مارس 2019

قاعة H3، مبنى 2021

#### الملخص

اعتمد الباحثون على أساليب و طرق مختلفة لشرح سبب دخول المؤسسات في علاقة اندماج ، وكيف تؤثر المبادرات التنظيمية على نتائج عمل الموظفين. ومع ذلك ، تم توجيه الحد الأدنى من الاهتمام نحو دراسة العلاقة أثر العدالة التنظيمية المتصورة (OJ) على سلوك الانتماء المؤسسي (OCB) في فترة ما بعد الاندماج. كان الهدف من هذه الدراسة هو فحص كيفية تأثير العدالة التنظيمية على سلوك الانتماء المؤسسي في سياق الاندماجات في دولة الإمارات العربية المتحدة. اعتمدت الدراسة على طريقة البحث الكمي وآليات التبادل الاجتماعي ونظرية العدالة التنظيمية لتحقيق الأهداف المنشودة. تم تحديد مجموعته 15 فرضية على أساس نموذج البحث. تم جمع البيانات من 323 موظفًا يعملون في مؤسسات مدمجة في دولة الإمارات العربية المتحدة عبر استبيانات. تم استخدام **Structural Regression (SR)** عن طريق **AMOS 23** لاختبار فرضيات العلاقة المباشرة.

وأظهرت الدراسة أن العدالة التنظيمية المتصورة تؤثر على سلوك الانتماء المؤسسي من خلال آلية إيجابية للتبادل **Social Exchange** الاجتماعي. من خلال آليات التبادل الاجتماعي الإيجابي ، تم العثور على **LMX** للتوسط في العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة (العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية) وسلوك الانتماء المؤسسي (OCB) ولكن ليس علاقة العدالة التفاعلية و **OCB-O** كذلك ، توسط الدعم المؤسسي المتصور (**POS**) لعلاقة بين العدالة التنظيمية المتصورة (العدالة الإجرائية ، العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية) وسلوك الانتماء التنظيمية (**OCB-O, OCB-S**). ولم تتدخل "العائق المؤسسي المتصور (**POO**)" ، آلية التبادل الاجتماعي السلبي ، في العلاقة بين العدالة التنظيمية المدركة (العدالة الإجرائية ، العدالة التفاعلية والعدالة التوزيعية) الانتماء المؤسسي التنظيمية (**OCB-O**) و (**OCB-S**) ووجدنا أيضًا التأثير المعتدل التجسيد الموسمي للمشرف (**SOE**) على العلاقة بين العدالة التنظيمية (العدالة الإجرائية ، العدالة التوزيعية ، والعدالة المتبادلة) و **LMX** بطريقة تجعل العلاقة أقوى عندما تكون **SOE** عالية عندما تكون منخفضة . ومع ذلك ، تشير النتائج أيضا إلى أن المؤسسة لم تؤثر العلاقة بين العوائق المؤسسية المتصورة (**POO**) وسلوك الانتماء المؤسسي - للمؤسسة (**OCBO**).

تضيف الأدلة من هذا البحث إلى الأدبيات الموجودة وتقدم رؤية حيوية يمكن أن يستخدمها موظفين الموارد البشرية لتحسين الأداء والقدرة التنافسية في فترة ما بعد الاندماج في الإمارات العربية المتحدة. وتضيف الدراسة إلى البحث في إدارة الموارد البشرية من خلال استكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك الانتماء المؤسسي. وعلاوة على ذلك ، فإنه يسلط الضوء على المجالات الرئيسية التي ينبغي لموظفين الموارد البشرية أن يضعوها في عين الاعتبار من أجل تحقيق اندماج ناجح. أما من المنظور الإداري ، يمكن أن تساعد نتائج الدراسة موظفين ومديري إدارة الموارد البشرية على القيام بسياسات وتدخلات تعزز الإجراءات الإيجابية والتصورات والسلوكيات في فترة ما بعد الاندماج.

كلمات البحث الرئيسية: العدالة التنظيمية ، سلوك الانتماء المؤسسي ، التجسيد الموسمي للمشرف، العوائق المؤسسية المتصورة ، تبادل الأعضاء القياديين ، الدعم المؤسسي المتصور ، آليات التبادل الاجتماعي.